

Para la realización de asuntos propios 2 días, no acumulables a otras vacaciones. En lo posible se intentará que no entorpezca la normal marcha de la actividad, y siendo preceptivo la comunicación al empresario con la antelación mínima de un día.

El tiempo imprescindible para acudir a la cita del médico del Ingesa u organismo oficial de salud equivalente. Asimismo, en el supuesto de que dicho organismo derive la consulta a la península se tendrá derecho también al tiempo imprescindible para acudir a la misma. En ambos casos el trabajador procurará coordinar con la dirección de la empresa para causar el menor perjuicio posible y deberá presentar el documento acreditativo que justifique la asistencia.

Art. 9. - Lactancia y Guarda Legal.

a) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, siempre que disponga de jornada superior a 5 horas diarias.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

b) En los casos de trabajadoras/es con contrato inferiores a 5 horas, se estará en lo dispuesto en la normativa concordante.

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. La aplicación de la reducción será la dispuesta en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y otras normativas concordantes.

Art.10. Protección a la Maternidad: En aquellos puestos de trabajo donde simultáneamente presten sus servicios dos o más trabajadores, se procurará, si las condiciones del centro lo permiten, facilitar a las trabajadoras embarazadas el puesto de trabajo más adecuado a su situación mientras ésta dure.

En lo referente a la protección a la maternidad se estará a lo dispuesto en la Ley y Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales, así como a cualquier otra disposición reguladora de la misma.

Art. 11. Salario Base.

Las empresas abonarán a su personal los salarios bases que para cada categoría profesional se reflejan en la tabla adjunta, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas que a nivel personal pudieran existir.

Art. 12. Plus de Antigüedad.

Los aumentos por antigüedad serán satisfechos conforme al cómputo establecido en el Art. 76 de la Ordenanza de Siderometalúrgica y consistente en el abono de quinquenios en número ilimitado del 6% sobre el salario base del Convenio Vigente en cada momento. La fecha del cómputo de antigüedad será siempre la de ingreso del trabajador en la empresa.

Art. 13. Plus de Transporte.

A favor de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas afectadas por este Convenio, se establece un plus de transporte en la cuantía especificada en la tabla salarial contenida en la tabla adjunta. Este complemento será pagado en 11 mensualidades.

Art.14. Plus de vestuario.

Con el fin de que los trabajadores puedan realizar adecuadamente las labores de conservación y limpieza de sus prendas de trabajo, se establece una compensación de diez euros (10€) mensuales. Dicha compensación se abonará por día efectivo de trabajo.

Se pacta expresamente que el plus de vestuario será de aplicación a partir del día 1 de enero del 2012, no siendo de aplicación en el ejercicio 2011.

Art. 15. Gratificaciones Extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias consistentes en 30 días de salario base más antigüedad.

El abono de dichas gratificaciones se efectuará los días 15 de julio, 15 de diciembre.